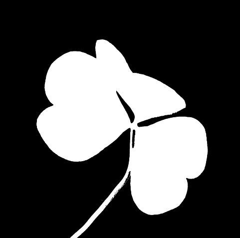




schwarzes kleeblatt

Zeitung der Anarchosyndikalistischen Jugend Berlin
~ Nr. 6 - Dezember/Januar 2011 ~

Jung und billig?

SPEZIAL

V.i.S.d.P.: Jeff Monson, Märkische Allee 13, 12679 Berlin

La Baguette

ICH MUSS HEUTE FRÜHER LOS, ...

RÄUM DOCH KURZ NOCH AUF !!!

ARBEIT...

ARBEIT...

TRÖDEL NICHT!

FREI... BEIT

ELLA IST KRANK ...

DU MUSST IHRE SCHICHT ÜBER-NEHMEN!

ARBEIT

DIE WOLLEN MICH RUINIEREN... EINE LOHN- ~~UNTER~~ GRENZE ---

SO KANN'S NICHT WEITER-GEHEN



Feuerwerk, blinkende Lichter und Konfetti...

so fühlt es sich zumindest für uns an, denn wir können mit ein wenig Stolz behaupten, dass ihr eine besondere Ausgabe des Schwarzen Kleeblatts in den Händen haltet. Mit der sechsten Ausgabe haben wir ein Special zum Thema Minijobs gestartet und zwar aus gutem Grund.
Nach einer langen Arbeitszeit, vielen Treffen und Vorbereitung ist die „Jung und Billig“ Kampagne der ASJ Berlin bereit das Licht der Welt zu erblicken und wir sind mit großem Elan erfüllt sie mit euch zu teilen. Um den Kampagnenstart zu unterstützen und euch mit den nötigen Infos drumherum zu versorgen, haben wir uns dazu entschieden in dieser Ausgabe des Schwarzen Kleeblatts den Platz zu nutzen um die Kampagne vorzustellen und ein wenig in den vielfältigen Arbeitsbereich einzuleiten, den Selbstorganisation im Minijob bieten kann. Die Aufmerksamen LeserInnen unter euch werden gemerkt haben, dass sich zwischen den neuen Artikel auch ein alter wiederfinden lässt, den wir für lesenwert gehalten haben und deswegen tritt der Artikel „Selbstorganisation am Arbeitsplatz“ in dieser Ausgabe ein zweites mal auf. Sozusagen als Leitartikel, stellt sich die Kampagne nochmal ausgiebig vor und es gibt diverse Artikel die euch grundlegende Einführungen zu Begriffen und rechtlichen Gegebenheiten rund um 400€ Jobs geben. Besonders freut es uns auch, dass wir für das Schwarze Kleeblatt Nr. 6 Hilfe von der S.U.F. Stockholm bekommen haben, einer schwedischen anarchosyndikalistischen Jugendgruppe, die mit ihrer Kampagne zu Sommerjobs wichtige Ansprechpartnerin und Ideengeberin für die beteiligten der „Jung und Billig“ Kampagne war. Ihr findet ein Interview mit einem Mitglied der S.U.F., über eben diese Sommerjob Kampgne und die Erfahrungen die gemacht wurden weiter hinten. Wie ihr sicherlich auch schon gemerkt habt, ist das Comic am Anfang der Ausgabe neu, aber noch unvollständig. Die Geschichte wird in den folgenden Ausgaben noch fortgesetzt und wir möchten an dieser Stelle dem Zeichner nochmal danken, dass er die Zeichnungen für unser Schwarzes Kleeblatt anfertigt. Zusammenfassend steht diese Ausgabe also ganz unter dem Zeichen der MinijobberInnen-Selbstorganisation und wir können euch nur wärmstens empfehlen die Augen offen zu halten und die Termine der „Jung und Billig“ Kampagne auf dem Schirm zu behalten. Ob ihr euch einfach nur mal Informieren wollt oder auch aktiv werden wollt. In nächster Zeit sind einige Veranstaltungen zu dem Thema geplant und für freuen uns natürlich über aktive und passive TeilnehmerInnen immer. Ihr findet die Kampagne auch mit allen Neuigkeiten, Aktionen und Hintergrundmaterial auf der Internetseite Minijob.cc.

Viel Spaß beim Schmöckern im Jung und Billig Spezial,
wünscht euch wie immer die Redaktion des
„Schwarzen Kleeblatts“.

P.s.: Alle, die von der letzten Ausgabe her noch auf die Fortsetzung des Artikels über alternative Schulen und den weiterführenden Artikel über Open Source Hardware warten, müssen wir angesichts der Sonderausgabe leider auf die nächste Ausgabe Anfang Februar vertrösten.



Jung und Billig?

Gegen Ausbeutung im Minijob - eine Kampagnenvorstellung

Am 16.12.2011 ist offizieller Kampagnenstart der Jung und Billig Kampagne in Berlin. Wer wir sind, was wir mit der Kampagne erreichen wollen und was ihr machen könnt, um daran teilzuhaben, wollen wir hier für euch klären.

MinijobberInnen begegnen uns in letzter Zeit immer häufiger im Alltag. Sie sind die Menschen, die uns im Gruselkabinett erschrecken, uns in Gaststätten bedienen und unseren Einkauf über das Warenband laufen lassen. In allen Betrieben, in denen man relativ flexibel mit seinen Angestellten umgehen kann, werden MinijobberInnen immer beliebter, um Vollzeitangestellte zu ersetzen und Sozialabgaben für ArbeitgeberInnen niedrig zu halten. Die Angestellten müssen nicht nur in ihrer Arbeitszeit flexibel bleiben, sondern auch immer mehr hinnehmen, dass ihr/e ChefIn auch relativ flexibel mit ihren Rechten umgeht.
Hier liegt die große Gemeinsamkeit bei allen Minijobs. Der Grad, in dem vorallem jungendliche MinijobberInnen für ihre Unerfahrenheit ausgenutzt werden, wird allgemein unterschätzt.
Und um genau das zu ändern, haben wir die Jung und Billig Kampagne ins Leben gerufen.

Wer steht hinter dem Projekt

Die Kampagne wird in erster Linie von einer Arbeitsgruppe der Anarchosyndikalistischen Jugend (ASJ) Berlin getragen. Die ASJ ist eine Jugendgruppe, deren Kernidee die Selbstverwaltung aller Menschen in all ihren Lebensbereichen ist. Teil dieser Selbstverwaltung ist es, dass wir unsere Probleme im Alltag angehen müssen. Und zwar mit den Menschen, die in einer ähnlichen Situation sind wie wir selbst. Eine besondere Rolle spielt dabei für uns, gemeinsam unsere Arbeitsbediingungen zu verbessern. Und so lag der Gedanke auch nicht fern, uns als MinijobberInnen innerhalb der ASJ zusammen zu finden, um uns darüber auszutauschen, wie wir konkrete Verbesserungen in unseren jeweiligen Betrieben durchsetzen können.
Die Idee zur Jung und Billig Kampagne kam uns vorallem durch eine befreundete Gruppe in Schweden, die ein ähnliches Projekt gestartet hatte und viele Leute dazu inspirierte, sich gegen ihre Chefs zu wehren. Außerdem stehen wir als ASJ der Basisgewerkschaft FAU nahe, deren Arbeitskämpfe wir immer wieder unterstützen und auf deren Erfahrungen wir immer zurückgreifen können.
Die erste Arbeit begann vor etwas mehr als einem Jahr. Es dauerte eine Weile, Vorgehensweisen zu überlegen, uns ins Arbeitsrecht einzulesen und außerdem wechselte die personelle Zusammensetzung der Arbeitsgruppe des öfteren. Sicherlich können wir nicht davon ausgehen, dass die Arbeit jemals komplett abgeschlossen ist, doch die Kampange hat immer mehr an Form gewonnen und ist nun soweit an die Öffentlichkeit zu gehen.

Wohin es gehen soll, entscheidet ihr

Was die Kampagne will und wo sie hinführt hängt in erster Linie damit zusammen, was ihr als MinijobberInnen für Forderungen stellt. Wir von der Kampagne wollen uns nicht aufspielen und euch alles Vorgeben, was ihr wie zu ändern habt. Das können wir auch gar nicht, da jeder Mensch, jede Belegschaft und jeder Betrieb anders ist. Was wir euch aber bieten können ist, dass wir euch gerne eine Hilfestellung dabei geben eure Rechte kennenzulernen. Wir können euch Tipps geben wie ihr eure Forderungen umsetzten könnt und vor allem werden wir euch unterstützen, wenn ihr und eure KollegInnen einen offenen Konflikt mit dem/r ChefIn austragen wollt.
Wir haben also die nötigen Strukturen, um euch zu helfen selbstbewusst für eure Interessen einzutreten. Wirklich beleben könnt nur ihr sie.
Der erste Schritt, den ihr machen könnt um aktiv zu werden, ist praktisch schon getan: sich zu informieren. Die folgenden Schritte können euch in viele Richtungen führen. Ob ihr euch dazu entscheidet, durch einzelne Aktionen den Alltag angenehmer zu gestalten, oder ihr dafür sorgen wollt, dass es auf eurer Arbeit eine nachhaltige Organisation für Minijobbende gibt. Sicher ist, dass die Jung und Billig Kampagne euch gerne bei jedem Schritt unterstützt, den ihr macht um gegen Ausbeutung im Minijob vorzugehen.



Was macht einen Minijob denn mini?

Eine geringfügige Beschäftigung wird oft auch als Minijob oder 400-Euro Job bezeichnet, was uns schon einen Einblick in das markanteste Merkmal dieser Arbeitsform gibt. Als Minijob gilt jeder Job, bei dem man im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 400 Euro im Monat verdient. Ein Minijob kann aber auch eine kurzfristige Beschäftigung sein, die nicht länger als zwei Monate im Jahr geht, sowie Tätigkeiten in Privathaushalten.
Aus der Lohnobergrenze von 400 Euro ergeben sich einige Besonderheiten. Bei Minijobs zahlen die ArbeitnehmerInnen keine Abgaben, das heißt der Bruttolohn ist gleich der Nettolohn! ArbeitgeberInnen zahlen für Minijobbende eine pauschale Abgabe von 30% des Gehalts, die sich wie folgt zusammensetzt:
- 15% für die Rentenversicherung
- 13% für die Krankenversicherung und
- 2% Steuern.

Generell wird der niedrige Lohn damit gerechtfertigt, dass 400 Euro Jobs nur einfache Betätigungen abdecken, die keine besondere Qualifikation voraussetzen, trotzdem haben Minijobbende bis auf wenige Ausnahmen genau die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte. Es lohnt sich also in jedem Fall sich zu informieren.



Warum Minijobs nicht nur subjektiv Scheiße sind

Warum es sie überhaupt gibt, wer davon profitiert und was das für Folgen hat

Offiziell wurde das Beschäftigungsverhältnis Minijob eingeführt, um mehr Verdienstmöglichkeiten für Jugendliche und SozialleistungsempfängerInnen zu schaffen. Und für Viele mag es auch verlockend klingen sich mittels eines Minijobs etwas dazuzuverdienen, denn die Vorteile scheinen auf der Hand zu liegen. Minijobbende müssen vom einmal verdienten Gehalt keine Abgaben mehr leisten und können so am Monatsende den gesamten Bruttolohn einstreichen. Doch in der Realität kehren sich diese scheinbaren Vorteile von Minijobs um. Wie wir sehen werden, trägt die Zunahme von Minijobs auf dem Arbeitsmarkt entscheidend zur Prekarisierung von Beschäftigten bei. In diesem Artikel soll es also darum gehen, den Minijob als ein modernes Beschäftigungsverhältnis zu problematisieren und mögliche öffentliche Schönmalerei aufzudecken. Fragen wir also zunächst: Warum nehmen Minijobs überhaupt zu? Oder anders gefragt:

Welche Vorteile bieten Minijobs für UnternehmerInnen, dass sie diese in zunehmenden Maße anbieten?
Aufgrund wirtschaftlicher Konkurrenz und Profitstreben, suchen Unternehmen immer nach Möglichkeiten ihre Kosten zu verringern, um ihren Gewinn zu maximieren. Oftmals greifen sie dabei in erster Linie auf die Löhne der Beschäftigten zurück. Um die Löhne niedrig zu halten, zerteilen Unternehmen gerne reguläre Stellen in viele Kleinere auf. Aus einer Vollzeitstelle werden so mehrere Minijobs. Dies ist eine gängige Methode, um die Lohnkosten eines Unternehmens zu senken, denn Minijobbende bekommen im Durchschnitt einen sehr viel niedrigeren Stundenlohn als Vollzeitkräfte. Dieser niedrigere Lohn wird seitens der Unternehmen meist durch die kürzere Arbeitszeit zu rechtfertigen versucht. Minijobbende seien in erster Linie Aushilfskräfte und könnten auch nur als solche entlohnt werden. In der Realität aber übernimmt einE MinijobberIn oft nur unter neuer Bezeichnung die gleiche Arbeit zu niedrigerem Stundenlohn. De facto ist der Minijob also für Unternehmen ein idealer

Deckmantel, um die eigenen Lohnkosten zu senken.

Minijobs bergen aber noch weitere Vorteile für Unternehmen. Mit dem Ziel Anreize für die Einrichtung neuer Minijobs zu schaffen, senkte man gesetzlich die vorgeschriebenen Lohnnebenkosten für Unternehmen. Wie in dem Artikel „Was macht einen Minijob denn mini?“ beschrieben, müssen Unternehmen weitaus weniger Sozialversicherungsabgaben für ihre Angestellten zahlen, als bei regulären Beschäftigungsverhältnissen. Der größte Kosteneinsparungseffekt kommt jedoch daher, dass gesetzlich vorgeschriebene Sozialleistungen wie Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall usw. von ArbeitgeberInnen oft nicht ausgezahlt werden. Dies liegt einerseits daran, dass Minijobbende nicht über ihre Rechte Bescheid wissen, aber andererseits auch daran, dass Minijobbende, deren Vollzeitstelle bereits gestrichen wurde, nicht den Mut finden ihre Rechte einzuklagen. Sie haben oft das Gefühl froh sein zu müssen überhaupt noch eine Stelle zu haben.

Nicht zuletzt ergibt sich die Nützlichkeit von MinijobberInnen für Unternehmen aufgrund ihrer flexiblen Einsetzbarkeit. Minijobverträge sind zwar schnell abgeschlossen, sie sind aber genauso schnell auch wieder gekündigt. Dies führt zu viel Bewegung auf dem Arbeitsmarkt. Minijobbende müssen ihre Arbeitsstelle sehr häufig wechseln, daher gibt es auch immer eine große Menge an Minijob-Suchenden. So kommt es, dass etwa die Hälfte aller gegenwärtigen Minijobverträge seit höchstens einem Jahr bestehen. Allgemein gilt bei ArbeitgeberInnen die Devise: Einstellen nach Bedarf, Kündigen nach Überschuss. Rechte von Minijobbenden sind ArbeitgeberInnen dabei ein Dorn im Auge, da diese den Rationalisierungsprozess verlangsamen, oder gar nicht möglich machen. Nichtsdestotrotz nimmt diese Art der Betriebsführung immer mehr zu, denn sie ermöglicht ArbeitgeberInnen ein noch leichteres Wirtschaften. Risiken können leichter eingegangen werden, wenn man ihre negativen Folgen ausbügeln kann, indem man mittels kurzfristigen Kündigungen die Lohnkosten reduziert. Aus der sogenannten Verantwortung eines Unternehmers für seinen Betrieb werden die darin Beschäftigten ganz klar ausgeklammert: Sie werden zum Spielball einer immer riskanteren Unternehmenspolitik. Für Minijobbende bedeutet dies ein Leben voller Unsicherheit und ohne Selbstbestimmung führen zu müssen. Sie werden auf dem Arbeitsmarkt Hin und Her geschoben, ohne nennenswerte Chance diesem Teufelskreis zu entkommen.



Wie wir gesehen haben, bringen Minijobs eine Vielzahl von Vorteile für Unternehmen. Wechseln wir nun die Seite und fragen wir uns:

Welche Vorteile haben Minijobs eigentlich für Beschäftigte?

Bereits in der Einleitung sind wir auf die Vorteile von Minijobs eingegangen. So bieten Minijobs die Möglichkeit, das eigene Lebenseinkommen abgabenfrei aufzustocken, sich etwas dazuzuverdienen. Doch sagten wir auch diese Vorteile seien nur scheinbar positiv, vielmehr würden sie sich für die Beschäftigten zum negativen umkehren. Die Problematik, die sich für MinijobberInnen ergibt, liegt auf der Hand. Der scheinbare Segen der Abgabenfreiheit wird auf dem zweiten Blick zum Fluch, denn sie entpuppt sich als mangelnde Einzahlung in die Rentenversicherung. Klar ist es im ersten Augenblick schön, dass nichts vom Gehalt abgezogen wird, jedoch arbeiten viele Menschen oft mehrere Jahre nur geringfügig beschäftigt und zahlen somit sehr wenig in die Rentenkasse ein. Dies führt für langjährige Minijobbende zu einer miserablen Rente, also de facto zu Altersarmut. Um die mickrige Rente dann aufzubessern muss dann im Alter noch ein Minijob angenommen werden, weshalb es nicht verwundert, dass von den sieben Millionen Minijobbenden in Deutschland knapp eine Million 65 Jahre und älter sind.

Fazit

Das Modell Minijob zeigt, wie hier der Hase läuft: Es werden Vorteile für Unternehmen geschaffen, die gleichzeitig immense Probleme für ArbeitnehmerInnen darstellen. Die Idee vom Minijob als „Dazuverdienst“ ist nicht aufgegangen. Sie diente viel eher dazu die offensichtlich negativen Folgen für die MinijobberInnen unter ihrem Deckmantel zu verbergen. Minijobs greifen die Rechte von ArbeitnehmerInnen durch die Hintertür an. Sie führen zu einem Abbau von Vollzeitstellen, zu niedrigerer Vergütung, zu Einbußen beim Arbeitsrecht und zu einer mangelnden Rentenvorsorge. Auch wird an Minijobs deutlich, wer im Arbeitsleben immer den kürzeren zieht, nicht umsonst sind zwei Drittel der Minijobbenden weiblich. Minijobs und deren Ausweitung sind ein Motor für die immer voranschreitende Prekarisierung in Deutschland. Seit 2006 steigt die Zahl der Minijobs stetig. Heute sind knapp sieben Millionen Menschen in Deutschland in einem Minijob beschäftigt, dass sind 20% aller ArbeitnehmerInnen! Für viele von ihnen ist ihr Minijob notwendig für ihre Existenzsicherung. Als MinijobberInnen ist es daher um so wichtiger die Rechte zu kennen und diese immer wieder einzufordern!





Ach wie gut, dass niemand weiß...

Die wenigsten Minijobbenden wissen über ihre Rechte Bescheid und somit ist es ein leichtes, sie zu schlechten Arbeitsbedingungen anzustellen. Deshalb haben wir ein paar Beispiele von Rechten zusammengestellt, die Minijobbenden zwar zustehen, aber meistens vorenthalten werden. Mehr Infos findest du unter minijob.cc in der Rubrik "Rechtliches".

Bezahlter Urlaub



Wieviel Urlaub kann ich haben?
Laut Gesetz stehen jedem/r ArbeiterIn 24 Urlaubstage im Jahr zu, wenn die Person sechs Tage die Woche arbeitet. Da die wenigsten MinijobberInnen jedoch sechs Tage arbeiten, wird pauschal von mindestens vier Wochen im Jahr ausgegangen. Dies bedeutet nicht, dass du für jeden Tag dieser vier Wochen Lohn bekommst, sondern nur für die Anzahl an Tagen und Stunden, die du durchschnittlich in einer Woche arbeitest. Um herauszufinden, wie viele Werktage du mindestens frei hast, kannst du in der Regel folgende Formel ausrechnen:
Die Zahl deiner wöchentlichen Arbeitstage geteilt durch 6 mal 24.
Das klingt erstmal komisch, ist vom Gesetz aber so festgelegt. Solltest du unregelmäßig arbeiten, gesteht dir das Gesetz pauschal vier bezahlte, freie Wochen im Jahr zu. Je nachdem wo du arbeitest, kann es aber auch sein, dass dir mehr Urlaub zusteht. Lies dir also auf jeden Fall den Arbeitsvertrag deiner Arbeitsstelle durch. Sollten dort mehr Urlaubstage als vom Gesetz festgeschrieben sein, hast du auch ein Recht diese wahrzunehmen. Umgekehrt geht es aber natürlich nicht, die Arbeitsverträge dürfen das Gesetz bei der Anzahl der Urlaubstage nicht unterbieten.

Was steht mir zu?
Der Urlaub ist fester Bestandteil deines Arbeitsverhältnisses. Das heißt, dass du für alle Urlaubstage auch Lohn bekommen musst. Und zwar keinen beliebigen Lohn, sondern genau den Betrag, den du bekommen würdest, wenn du gearbeitet hättest. Solltest du keinen festen Lohn bekommen, zählt der durchschnittliche Lohn der letzten 13 Wochen. Anspruch auf Urlaub hast du ab Beginn deines zweiten Arbeitsmonats an. Innerhalb deines ersten halben Jahres hast du aber nur den Urlaubsanspruch für die Monate, die du schon gearbeitet hast.

Wann und wie lange darf ich Urlaub nehmen?
Nach einem halben Jahr hast du dann Anrecht auf den vollen Jahresurlaub. Es ist außerdem dein Recht zu bestimmen, wie du dir deine Urlaubstage einrichtest. Sollte dein/e ChefIn versuchen dir zu sagen, wie viele Urlaubstage du am Stück nehmen sollst, hör nicht drauf. Ob du drei Tage oder zwei Wochen am Stück Ur-



laub haben willst, ist deine Sache und in die musst du dir nicht reinreden lassen. Anders sieht es aus, wenn dein/e ChefIn wichtige betriebliche Gründe nennen kann, weswegen du nur kurz in den Urlaub darfst. Generell gilt aber, dass wenn dir mehr als 12 Urlaubstage zustehen, auch 12 zusammenhängende Werktage als Urlaub gestattet werden müssen.

Und wenn ich dann weg bin…
Du darfst nicht unter irgendwelchen Vorwänden aus dem Urlaub zurückgeholt werden. Bist du einmal weg, kannst du auch da bleiben.
Krankheitstage haben nichts mit deinem Urlaub zu tun. Das bedeutet, dass dir aufgrund von Krankheit kein Urlaubstag gestrichen werden darf und auch, dass du deinem/deiner ChefIn melden kannst, wenn du im Urlaub krank geworden bist. Solange du ein Attest vorlegst, kannst du den durch Krankheit verlorenen Urlaub ein andermal nachholen.



Krank sein und Lohn kassieren

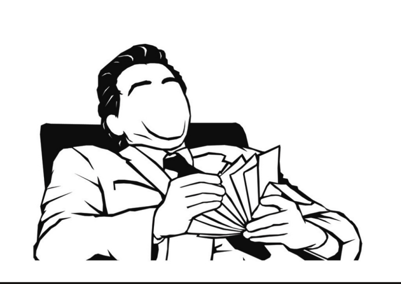
Falls du mal krank wirst, keine Sorge. Es steht dir immer zu, für den Zeitraum in dem du fehlst entlohnt zu werden. Wichtig ist auf jeden Fall, dass du nach den ersten drei Tagen Krankheit ein Attest vorlegst, auch wenn du in dieser Zeit beispielsweise nur zweimal hättest arbeiten müssen. Dein/e ChefIn kann ein Attest allerdings auch schon früher einfordern.

Vom ersten Krankheitstag an muss dir sechs Wochen lang dein voller Lohn weitergezahlt werden, sofern du schon länger als vier Wochen in dem Betrieb arbeitest.
Nach diesen sechs Wochen übernimmt bei Festangestellten die Krankenkasse, für MinijobberInnen gilt dies jedoch nicht.
Bei Menschen, die unregelmäßig verdienen, gilt auch hier, dass man den Durchschnittslohn der letzten 13 Wochen erhält.
Beachte, dass in einem halben Jahr nur sechs Wochen Krankheit entlohnt werden.
Das Wichtigste ist immer, dass du dir ein Attest besorgst und sofort Bescheid sagst, wenn du nicht kommen willst. Sonst kann dir unterstellt werden, du seist grundlos ferngeblieben und somit kann man dich, innerhalb der festgelegten Frist, feuern.
Krankengeld gibt es im Übrigen auch für Eltern, die nicht zur Arbeit können, weil ihre Kinder krank sind. In diesem Fall gilt, dass pro Kind zehn Tage im Jahr ausfallen dürfen, insgesamt jedoch nicht mehr als 25 Tage im Jahr. An diesen Tagen erhält man noch den vollen Lohnausgleich.

Das klingt ja alles ganz schön kompliziert

Arbeitsrecht ist keine einfache Sache. Die hier beschriebenen Rechte stellen nur einen Bruchteil von dem da, was alles gilt. Letztlich kann euch nur ein Anwalt eine Beratung bieten, die die tatsächliche Rechtslage abdeckt. Es ist aber immer nützlich, Grundlagen des Arbeitsrechtes zu kennen und hierbei sind wir auch gerne behilflich.







Jung, billig und verbraucht

Aber auch verzweifelt? Minijobbende und ihr möglicher Mut zum Widerstand!

War das ein anstrengender Tag! Nach acht Stunden in der Schule, der Uni oder Ausbildung wollen viele von uns nur noch eins: Freizeit! Doch müssen da erst noch Hausarbeiten erledigt oder sich für die nächste Prüfung vorbereitet werden. Aber dann heißt es doch endlich… ? Arbeiten?! Na toll.

Nicht wenige junge Leute müssen sich zum Taschengeld oder anderen monatlichen Bezügen etwas dazu verdienen. Das Leben kostet schließlich, insbesondere für diejenigen, die nicht mehr bei den Eltern leben. Für einen Stundenlohn, der selten die 7,50 Euro übersteigt, heißt es dann: telefonieren, abwaschen, kellnern, kassieren, Regale einräumen, Waren schleppen und so weiter. Die, die auf Grund persönlicher Beziehungen möglicherweise eine etwas besser bezahlte Aushilfstätigkeit, wie etwa Babysitten oder Nachhilfe ergattern konnten, haben zwar in der Regel relatives Glück, jedoch ändert das nichts an diesem einen grundsätzlichen Umstand: Wir sind gezwungen, nach der „Arbeit“ zu arbeiten. Um uns einen gewissen Lebensstandard sichern zu können, müssen wir eine bis zu 70 Stunden-Woche in Kauf nehmen. Ausgehen mit FreundInnen bleibt häufig auf der Strecke, alte und neue Hobbys sowieso. Die Freizeit, die bleibt, kann häufig nur noch mit Erholung und nicht mehr mit Unternehmungen gefüllt werden. Unser Leben dreht sich um alles andere, nicht aber um uns selbst.

Es ist kein Einzelfall und schon gar nicht Zufall, dass viele sogenannten Minijobs nachgehen müssen. Für Betriebe sind wir günstige und unkomplizierte Arbeitskräfte. Wir ersetzen immer häufiger einst regulär und höher bezahlte Vollzeitstellen. Günstiger sind wir für den Betrieb vor allem auf zwei Wegen: Für 400 Euro Jobs müssen weitaus weniger Abgaben von der ArbeitgeberInnenseite gezahlt werden, zusätzlich sind vor allem die Löhne für ebenjene Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich meist recht gering. Begründet wird jener geringe Stundenlohn oft mit fehlenden Qualifikationsanforderungen – ein nicht haltbares und dreistes Argument, steht es doch unserem Bedürfnis nach weniger Arbeitszeit und besserer Entlohnung direkt entgegen. Abgesehen davon arbeiten viele überqualifizierte „Erwerbslose“ unter diesen prekären Umständen. Diese sind meist gelernte oder studierte Fachkräfte, die sich weit unter Wert verkaufen müssen, bloß für einen kleinen, aber dringlichen Hinzuverdienst zum Hartz-Satz.

Dass wir kostengünstig arbeiten ist bei Weitem, wie gesagt, nicht der einzige Anreiz für UnternehmerInnen, vermehrt geringfügige Beschäftigungsstellen einzurichten. Da es sich vielfach um junge und dadurch meist unerfahrenere Menschen handelt, können Chefs ungestört schalten und walten. Die jungen Angestellten sind selten kämpferisch, nicht zuletzt auch deswegen, weil es Minijobs wie Sand am Meer gibt und der Verlust eines Beschäftigungsverhältnisses nicht Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort ausschließt. Eigentlich eine seltsame Schlussfolgerung…

Welchen Umstand jedoch junge und alte, erfahrene MinijobberInnen oft gemeinsam teilen, sind spärlich ausgeschmückte Arbeitsverträge. Häufig fehlen genau geklärte Zuständigkeitsbereiche, Regelung von Urlaubstagen, bezahlte Krankheitstage… die Palette reißt nicht ab.

Was sind das für Zustände!? Haben damals ArbeitnehmerInnen in blutigen Kämpfen den 8-Stunden-Tag errungen, hat er sich, nach und nach, klammheimlich wieder aus unserem Leben geschlichen. Wir opfern unsere geistigen und körperlichen Kapazitäten für ein Leben voller Leistungsdruck auf der einen und Ungewissheit auf der anderen Seite. Und damit nicht genug. Auch innerhalb dieses Rahmens versuchen nicht



wenige zu schweigen und alles einfach auszuhalten, hinzunehmen, auszusitzen. Wir funktionieren, scheuen Konflikte, die uns angeblich nur aufhalten könnten. Doch warum diese Scheu!? Gerade die Tatsache, dass wir schnell an neue Minijobs gelangen können, sollte uns zu kampflustigen Angestellten machen, die wieder selbstbewusst ihre eigenen Bedürfnisse in die Hand nehmen. Was haben wir also zu verlieren, wenn wir Arbeitskampfmaßnahmen ergreifen?

Der erste Schritt des Kampfes muss ein Austausch sein. Reden wir wieder mit unseren Mitmenschen über die Dinge, die uns etwas angehen. Zu Hause, in der Freizeit und vorallem auf der Arbeit; persönlich, aber auch in größeren Versammlungen. Schnell werden wir merken: Wir sind nicht die Einzigen, die Missstände beklagen. Eine gemeinsame Kommunikation ist die Basis für ein Handeln zur Verbesserung unserer Arbeitsumstände. Manchmal reicht es auch vorerst, sich und seine KollegInnen über ein paar arbeitsrechtliche Standards aufzuklären. Es kommt nämlich oft genug vor, dass selbst solche in Betrieben nicht eingehalten werden. Gegen sie vorzugehen ist mehr als ein Leichtes. Für alles andere ist kreatives und direktes Eingreifen in den Berufsalltag gefragt, beispielsweise durch Boykottaktionen, Sabotagen oder auch Streiks. Wichtig ist, dass wir uns nach Möglichkeit mit so vielen KollegInnen wie möglich austauschen und verbünden.

Die Bedingungen für die Schaffung von Minijobs wurden gesetzlich und finanziell immer mehr erleichtert. So wurde die steuerfreie Verdienstgrenze immer weiter angehoben und die zu leistenden Sozialabgaben immer weiter herunter geschraubt. Heute laufen ganze Supermärkte, Callcenter und Nachhilfeschulen auf der Basis von MinijobberInnen. Reguläre Beschäftigungen und somit auch zukunftsweisende Existenzen werden der Reihe nach vernichtet. Diese Zustände lassen sich nicht durch die Politik verändern, vielmehr werden sie von ihr gefördert. Auch die großen Gewerkschaften bieten keine ernste Hilfestellung in Sachen Minijob (sofern sie diese überhaupt „normalen“ Angestellten bieten). Die einzige Chance, die uns bleibt, ist, als Betroffene direkt gegen unsere Chefs vorzugehen, ohne scheinbar notwendige Hilfspersonen von außen. Dafür wollen wir wieder in Kontakt zueinander treten und als Betroffene vernetzen. Fangt an, direkt bei euch, in eurem Betrieb!



Prekär - was heißtn das eigentlich?

In den Medien wird das Wort immer häufiger verwendet, hier und dort schnappt man es mal in einem Gespräch auf, doch die Bedeutung ist meist unklar. Was heißt denn eigentlich prekär?

Einfach gesagt beudeutet prekär so viel wie „unsicher, heikel, problematisch“. Im Kontext mit sozialen Gruppierungen in einer Gesellschaft, wird das Wort schon eine Weile dazu benutzt, Menschen zu beschreiben, die über sehr wenig Geld verfügen und jederzeit ihren jeweiligen sozialen Status verlieren können. Menschen, deren wirtschaftliche Lage als prekär eingestuft wird, werden unter dem Oberbegriff „Prekariat“ zusammengefasst. Hierzu gehören die verschiedensten Berufsgruppen, zum Beispiel MinijobberInnen, PraktikantInnen, Langzeitarbeitslose und viele mehr.
Es gibt bereits einige Studien über das Prekariat als eigene gesellschaftliche Schicht. So gab die Friedrich-Ebert-Stiftung bekannt, dass über 8% der Bevölkerung Deutschlands zum Prekariat gehören sollen. Es gibt zwar Studien, die den Begriff weiter fassen und somit auf eine höhere Zahl kommen, im Prinzip blenden diese Studien trotzdem immer zwei entscheidende Tatsachen aus. Zum ersten erfassen sie nie den gesamten Rahmen der Menschen, die in unsicheren wirtschaftlichen Verhältnissen leben, zum anderen wird nur ein neuer Begriff eingeführt, um ein uraltes Problem zu beschreiben. Die Tatsache, dass Menschen sich nicht auf eine gesicherte Existenz verlassen können, ist wohl so alt wie Lohnarbeit selbst. Dass “Prekarisierung” immer mehr zu einem gesellschaftlichen Phänomen wird, liegt daran, dass sich auf diese Weise gerade in den Zeiten einer Wirtschaftskrise Umsatzeinbußen leicht auf ArbeitnehmerInnen abwälzen lassen, wenn sie nur auf ungesicherte, schlechtbezahlte Stellen zurückgreifen können.





„Klassenkampf kennt keine Ferien!"

Ein Interview mit der schwedischen anarchosyndikalistischen Jugendorganisation SUF

Am 1. Mai 2005 hat die Anarchosyndikalistische Jugend Schwedens (Syndikalistiska Ungdomsförbundet, SUF) als bundesweite Föderation eine Kampagne zur Situation der Sommerjobs ins Leben gerufen. Denn die Situation der Sommerjobs in Schweden ähnelt in vielen Punkten der der Minijobs in Deutschland: Unerfahrenheit wird schamlos ausgenutzt und auch noch als Chance für die Jugend verkauft, einen Einblick in die Arbeitswelt zu bekommen.

Deshalb hatte die Ortsgruppe der SUF aus Malmö vor sechs Jahren die Idee, eine Kampagne zu der Problematik zu starten und hat sie dann auch sogleich auf dem jährlichen Bundestreffen der Föderation vorgestellt. Danach ging es in den jeweiligen Ortsgruppen an die Arbeit.
Wir haben uns mit einem Genossen der SUF Stockholm unterhalten, der damals schon bei der Kampagne dabei war und uns viel Interessantes schildern konnte. Die Erfahrungen, die die SUF mit ihrer Kampagne gemacht hat, haben uns sehr beim Aufbau unserer eigenen Kampagne geholfen, immer wieder konnten wir uns coole Ideen von unseren GenossInnen abgucken.
Aber macht euch doch selbst ein Bild vom Klassenkampf, der keine Ferien kennt!

Also, wie seid ihr denn damals auf die Idee gekommen, diese Kampagne zu starten? Wie genau sieht die Situation der Sommerjobs in Schweden aus?
Naja, viele Mitglieder der SUF haben mehr Erfahrungen mit Sommerjobs, als mit „richtigen" Jobs und wollten sich natürlich mit vielen Sachverhalten nicht abfinden. Deswegen wurde es ein immer aktuelleres Thema für uns und wir wollten dazu eine Kampagne starten.
Generell bringen Sommerjobs die gleichen Probleme mit sich wie jeder andere Job, nur dass die Arbeitsbedingungen eben noch schlechter sind: Keinen sicheren Arbeitsplatz, niedrige Löhne (manchmal sogar gar keinen Lohn!) und allzu oft viel zu lange Arbeitszeiten und unbezahlte Überstunden. Ganz zu schweigen von sexuellen Übergriffen seitens der Chefs!
Natürlich kommen all diese Probleme nicht immer an einem Arbeitsplatz vor und auch selten zur gleichen Zeit. Aber oft genug gehen sie mit den Sommerjobs Hand in Hand.
Die Situation wird dadurch noch verschlimmert, dass die Gemeinden (Kommuner) verzweifelt versuchen, so viele Sommerjobs wie möglich anzubieten. Denn viele Menschen in Schweden profilieren sich durch ihren Job. Arbeitslos zu sein ist schon seit langem ein gesellschaftliches No-Go. Die Sozialdemokraten haben ihren Fokus immer auf mehr Vollzeitanstellungen gelegt (oder davon geträumt). Auch wenn sich das durch unsere jetzige rechtskonservative Regierung geändert hat, die wichtigste Devise ist immer noch: „ Bringt die Leute zum Arbeiten!"
All das hat zur Folge, dass die Gemeinden schlecht bezahlte Jobs anbieten und wegsehen, wenn es um die Arbeitsbedingen für Jugendliche bei privaten Unternehmen geht.

Was war das Ziel der Kampagne?
Das Ziel war es, SommerjobberInnen über ihre Rechte zu informieren und verschiedene Wege aufzuzeigen, wie man gegen seine Chefs ankommt.
Außerdem wollten wir eine Debatte darüber ins Rollen bringen, wie SommerjobberInnen behandelt werden.

Wann war der Startschuss für die Kampagne?
Wir hatten uns auf den 1. Mai 2005 festgelegt. Eine Sonderausgabe unserer Zeitung „Direkt Aktion" mit dem Thema Sommerjobs wurde herausgegeben und im ganzen Land haben SUF-Mitglieder Reden gehalten, Flyer verteilt und sind mit Transparenten aufgetreten.
Ich hab mit einem Genossen zusammen eine Rede auf einem bekannten



Festival am 1. Mai in Stockholm gehalten bei dem bis zu 10 000 Leute waren. Zwischen Bandauftritten wurden politische Reden gehalten und wenn ich mal ein wenig angeben darf, bei unserer Rede „Dein Boss bestiehlt dich – stehle zurück!“ gabs den meisten Applaus :)
Das war ein ziemlich cooles Gefühl für unsere Föderation, wir hatten echt das Gefühl, was Großes zu starten.

Wie habt ihr die Jobbenden erreicht?
Das war echt schwer. Leider gehen SommerjobberInnen ja nicht gemeinsam morgens in die Firmen und Fabriken und kommen abends wieder raus. Meistens sind sie verteilt und so versteckt, dass wir nie wussten, wo wir Plakate aufhängen und Flyer verteilen sollten.
Wir haben uns dann auf große Festivals, Schulen und Betriebe, wo wir wussten, dass sie Sommerjobs anbieten, konzentriert und einfach jeder jungen Person einen Flyer in die Hand gedrückt.

Was habt ihr sonst noch so für Aktionen gemacht?
Eine der größten Aktionen sollte die lautstarke Besetzung eines Arbeitsamtes werden. Die Polizei war, sobald sie von dem Plan mitgekriegt hatte, sofort alarmiert und hat die Umgebungen von Arbeitsämtern stark überwacht. Irgendwann haben wir dann eins gefunden, in das wir reinkamen. Der Direktor wurde richtig wütend und wollte uns die Musik, mit der wir vor Ort waren, abdrehen. Aus Versehen hat er sie dann jedoch noch lauter gedreht: niemand hat sich mehr eingekriegt. Besonders die Arbeitslosen fanden die Unterbrechung der bürokratischen Routine sehr angenehm. Wir haben uns dann noch mit den Leuten unterhalten und Flyer verteilt, das wurde echt gut aufgenommen.



Was war die Reaktion auf eure Kampagne?
Von jungen Leuten gab es 100% positives Feedback. Von größeren Gewerkschaften, Betrieben und Gemeinden kam gar keine Reaktion.
Das änderte sich schlagartig, als ein Lehrer unsere Zeitung in die Finger bekam. Er war schockiert über unseren Vorschlag, bei Minijobs das Gehalt durch Diebstahl aufzubessern. Danach war die Hölle los!
Aus allen politischen Lagern beschuldigte man uns, schlechte Moral zu predigen. Uns wurde vorgehalten, dass wir uns als Gewerkschaftsorganisation (die SUF arbeitet eng mit der schwedischen anarchosyndikalistischen Gewerkschaft SAC zusammen) auf „legale Methoden“ konzentrieren sollten. Auch unsere Aussage, man solle ein bisschen zurückschrauben im Sommerjob („Dein Sommerjob ist im August vorbei, die Folgen von Arbeitsunfällen können ein ganzes Leben bleiben“), war ebenfalls ein großes Thema in den Medien.
Sowohl lokale, als auch bekannte Zeitungen, ließen sich über unsere Aussagen aus und viel mehr Aufmerksamkeit als erwartet richtete sich plötzlich auf uns. Wir wurden sogar zu einer großen TV-Show namens „Morning Sofa“ eingeladen und eins unserer Mitglieder wurde von den ModeratorInnen in die Mangel genommen.
Mit ihr in der Show saß der Vorsitzende einer Jugendorganisation von irgendeiner linken Partei, der die Rolle des kritischen, dennoch sensiblen und gesetzestreuen Vertreters gespielt hat.
Aber unsere Vertreterin für die SUF hats ziemlich gut gemeistert, fanden wir.

Was ist dein Fazit von der Kampagne?
Es war eine gute Kampagne, auch wenn wir nicht immer wussten, wie wir mit der Aufmerksamkeit der Medien umgehen sollten. Zwar liefen nicht alle Aktionen nach Plan und wir hätten nie gedacht, dass wir in irgendeiner Fernsehshow landen würden, aber es hat sich viel spontan entwickelt und wir haben es gut meistern können.
Womit wir Probleme hatten, war den Jobbenden mehr Hilfestellungen zu geben, als nur zu sagen: Chillt mal, bessert euren Lohn auf, organisiert euch.
Uns ist es schwer gefallen nach dem ersten Sommer am Ball zu bleiben, eben weil die SommerjobberInnen so verteilt und versteckt sind und es viel Geduld fordert, die Menschen aufzutreiben. Aber wie gesagt, die Jugendlichen, die von unserer Kampagne erfahren haben, fandens richtig und wichtig. Und das zeigt doch, dass auf diesem Gebiet Kampagnen wie unsere gefordert sind!

Und wie läufts bei dir im Job?

Womöglich arbeitest du auch als MinijobberIn oder hast deinen Job schon längst geschmissen, aber ’ne Menge Erfahrungen gemacht, die anderen helfen könnten?
Dann schreib doch einen Bericht über deine Arbeitserfahrungen!
Auf unserer Internetseite minijob.cc werden anonyme Erfahrungsberichte gesammelt, da es beim Einstieg ins Arbeitsleben helfen kann, über Erfahrungen anderer MinijobberInnen Bescheid zu wissen.
Zum Beispiel wie das Verhältnis zu deinem Boss war und was daran möglicherweise problematisch war, wie auf dem Papier bestehende Rechte tatsächlich umgesetzt wurden und wie du gegebenenfalls schon mal gegen schlechte Arbeitsbedingungen vorgegangen bist und ob du dich mit deinen KollegInnen vernetzt hast.
Deinen Beschreibungen sind dabei keine Grenzen gesetzt. Überlege einfach, was hilfreich für NeueinsteigerInnen sein könnte und wo du dir jetzt denkst: Hey, hätte ich das mal vorher gewusst, wäre ich an meinen Job ganz anders rangegangen.
Auch wenn du deinen eigenen Job schmeißt oder gefeuert wirst, versuche deinem oder deiner NachfolgerIn Wissen weiterzugeben. Dadurch können wir von Erfahrungen anderer lernen und unsere Energie auf den Arbeitskampf verwenden!



News & Olds

Unfälle am Arbeitsplatz

Etwa alle drei Minuten kommt es zu einem Arbeitsunfall, in den ein Jugendlicher verwickelt ist. Dadurch ist bei etwa jedem fünften Arbeitsunfall eine Heranwachsender oder eine Heranwachsende betroffen. Junge Menschen sind noch nicht so belastbar wie Erwachsene. Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt daher Pausen- und Arbeitszeiten und sorgt für ausreichende Nachtruhezeiten, um Jugendliche vor Überforderung und gesundheitlichen Gefahren zu schützen.

Arbeitsgericht billigt lange Toilettenbesuche

Häufige Toilettenbesuche rechtfertigen keine Gehaltskürzung. Das hat das Arbeitsgericht Köln nach eigenen Angaben entschieden.
In dem Fall hatte der Inhaber einer Anwaltskanzlei festgestellt, dass einer seiner Anwälte vom 8. bis zum 26. Mai 2009 insgesamt 384 Minuten auf der Toilette verbracht hatte. Er rechnete daraufhin die Toilettenzeiten auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses hoch und kam zu dem Ergebnis, dass sein Angestellter zusätzlich zu den üblichen Pausen- und Toilettenzeiten insgesamt 90 Stunden auf der Toilette verbracht hatte. Hierfür zog er ihm 682,40 Euro vom Nettogehalt ab.
Der Mann klagte dagegen. Er habe im Mai unverschuldet so lange auf der Toilette gesessen, weil er an Verdauungsstörungen gelitten habe, argumentierte er. Das Gericht gab ihm Recht. «Gut, wenn einer nun die Hälfte der Arbeitszeit auf der Toilette verbringt, dann gibt es irgendwo eine Grenze», erläuterte ein Gerichtssprecher. «Aber bei aktuellen Verdauungsproblemen kann man das nicht einfach so hochrechnen.» Mittlerweile ist der Mann aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden.



Termine

15.12. | 20 Uhr | Infoveranstaltung
“Arbeitskampf im Friedrichshainer Späti”.
Infoveranstaltung und Solitresen zur Unterstützung eines Lohnkampfes gegen die Ausbeutung um die Ecke. Infos unter fau.org
Im Vetomat (Scharnweberstr. 35, U Samariterstr.)

16.12. | 19 Uhr | Jung und Billig?!
Endlich ist es so weit, die Kampagne startet!
Die JuB-Kampagne stellt sich vor und stellt sich vor allem euren Fragen. Außerdem wird es eine kleine Posdiumsdiskussion zum Thema Minijobs gebenm bei der ihr natürlich mitmischen könnt.
Vorher wird es einen kleinen Rave zu verschiedenen Arbeitsplätzen gehen, bei dem wir zu guter Musik die Kampagne bekannt machen.
Infos unter: minijob.cc
FAU Lokal (Lottumstr. 11, U Rosenthaler Platz)

17.12. | 19 Uhr | Tresen der ASJ
Wie jeden dritten Samstag findet unser Tresen mit Programm, Essen und Getränken im Stadtteilladen Lunte in der Weisestraße 53 (U-Bhf. Boddinstrasse) statt. Diesmal gibt es eine Vorstellung der Jung und Billig?! Kampagne, für alle die am Freitag nicht da waren.
Infos unter: asjberlin.blogsport.de

21.12. | Frequenzkonsum Vol. 10
Die Pankower Jugendgruppe Vosifa sendet zum 10. mal ihre Radiosendung Frequenzkonsum auf 88,4 MHz. Unter anderem stellt sich auch hier die "Jung und Billig?"- Kampagne vor.

19.01.12 | 20 Uhr | Tresen der NEA
Jeden dritten Donnerstag im Monat veranstaltet die North-East Antifa (NEA) ihren Tresen im Bandito Rosso. Diesmal wurde die “Jung und Billig”-Kampagne eingeladen sich vorzustellen. Das Bandito Rosso ist in der Lottumstraße 10a (direkt neben dem FAU-Lokal)

Wer wir sind?

Selbstverständnis der ASJ Berlin

Die Anarchosyndikalistische Jugend Berlin versteht sich als Kultur- und Kampforganisation nach Selbstverwaltung strebender Jugendlicher. Ziel ist es, die gesellschaftliche Selbstverwaltung in allen Lebensbereichen umzusetzen, um so letztendlich eine Gesellschaft ohne Herrschaft des Menschen über den Menschen zu verwirklichen. Ihre Mitglieder setzen sich zusammen aus SchülerInnen, Studierenden, Auszubildenden und jungen Menschen mit und ohne Arbeit. In unserer alltäglichen Arbeit organisieren wir sowohl kulturelle Veranstaltungen wie z.B. Lesungen, Info- und Diskussionsabende, Filmvorführungen, Konzerte und Partys, aber auch unsere eigenen Bedürfnisse z.B. in Bildungseinrichtungen, am Arbeitsplatz, etc. Die Mittel zur Durchsetzung unserer Bedürfnisse wählen wir selbst und gemeinsam. Dabei können Demonstrationen, Kundgebungen und Veranstaltungen, aber auch direkte Aktionen wie Blockaden, Streiks und Besetzungen eine Rolle spielen. Es erscheint uns als sinnvoll und notwendig alltägliche politische, soziale und ökonomische Kämpfe mit unseren herrschaftsfreien Ideen und Anschauungen zu verknüpfen. Wenn Du also deine Interessen und Bedürfnisse nicht mehr anderen überlassen, sondern selbst handeln willst, komm zu uns! Lass uns kreativ daran arbeiten und gemeinsam und solidarisch Lösungen finden.
Es ist Zeit sich zu organisieren, denn allein machen “sie” dich ein.

Wir treffen uns jede Woche Dienstags 18.00 Uhr im FAU-Lokal Lottumstraße 11 (U Rosa-Luxemburg-Platz).
Im Internet unter
www.asjberlin.blogsport.de

ASJ-Gruppen:



Leipzig
http://asjl.blogsport.de/
asj-leipzig@googlegroups.com

Göttingen
http://asjgoe.blogsport.de/
asj-nds@gmx.de

Bonn
http://asjbonn.blogsport.de/
asjbonn@riseup.net

Mainz
http://asjmainz.blogsport.de/
asjmz@hotmail.de

Moers
http://asjmoers.blogsport.de/

Berlin
http://asjberlin.blogsport.de
asj-berlin@riseup.net

Herne/ Recklinghausen
http://asjruhrpott.blogsport.de/
asjruhrgebiet@riseup.net

Köln
http://asjkoeln.blogsport.de
asjkoeln@riseup.net

Bielefeld
http://asjbielefeld.blogsport.de/
asjbielefeld@riseup.net





